



Participant
Jean-Claude Exemple

Profil de compétences
Exemple

Client
HFMtalentindex

Créé sur
01-03-2021

Introduction

Les données se trouvant dans ce rapport sont basées sur vos réponses et sur celles de votre entourage au Questionnaire HFM360. Ces questions concernent votre comportement au travail quotidien. Le feedback est communiqué à l'aide des compétences pertinentes pour vous. Une compétence est un terme qui décrit votre comportement. Dans le rapport, les compétences liées entre elles sont regroupées dans des champs de force. Sur la page suivante, vous lirez quels champs de force et compétences sont utilisés dans votre Questionnaire HFM360.

Structure du rapport

Le rapport débute par un aperçu des compétences utilisées, pour que vous voyiez vers quels aspects le feedback est précisément orienté. Après cet aperçu, les résultats sont éclairés à partir de différentes perspectives. Le rapport est constitué de graphiques et de tableaux, mais aussi d'un aperçu descriptif du feedback que vous avez reçu. Le rapport comporte les éléments suivants :

- une liste détaillée des termes utilisés.
- un aperçu complet de tous les scores.
- une répartition de tous les scores par compétence.
- les éventuelles différences entre l'image que vous avez de votre propre compartement et celle de vos communicateurs de feedback.
- une représentation directe des réponses à deux questions ouvertes sur votre comportement de travail actuel.



Champs de force

Dans ce rapport, votre comportement actuel au travail est décrit à l'aide des compétences sélectionnées pour vous. Ces compétences sont réparties dans quatre domaines :

Force opérationnelle

Les compétences incorporées au domaine de la force opérationnelle sont celles nécessaires à l'aboutissement d'une tâche. La force opérationnelle représente la capacité à accomplir correctement les tâches et à créer pour cela les bonnes conditions annexes, ce qui permet de mettre les choses en place et de diriger ses propres activités et celles des autres.

Force interpersonnelle

Les compétences incorporées au domaine de la force interpersonnelle sont celles qui se rapportent à l'interaction avec autrui et à la réalisation de travaux en groupe. La force interpersonnelle représente la capacité à influencer les autres et à être en mesure de construire une relation positive avec autrui.

Force personnelle

Les compétences incorporées au domaine de la force personnelle sont celles qui se rapportent à l'ardeur à réaliser des choses soi-même. La force personnelle représente l'énergie, la motivation et la dynamique.

Force conceptuelle

Les compétences incorporées au domaine de la force conceptuelle sont celles pour lesquelles la force d'esprit est d'une importance décisive. La force conceptuelle représente la tendance à décrypter les choses et à prendre du recul par rapport aux pratiques quotidiennes, pour ainsi comparer différentes méthodes de travail et solutions possibles. La force conceptuelle ne doit pas être confondue avec l'intelligence. La force conceptuelle est, dans le contexte de ce rapport, indépendante et peut s'exprimer dans chaque niveau d'intelligence.



Profil de compétences

Les compétences suivantes ont été intégrées à votre profil de compétences :

Force opérationnelle

Orientation qualité	Avoir de hautes exigences envers la qualité des produits et services et agir en conséquence.
Prise de décision	Prendre des décisions de façon autonome, agir en conséquence et oser trancher.
Précision	Utiliser efficacement des données détaillées et faire systématiquement attention aux détails.
Sens du devoir	Se montrer respectueux des engagements.

Force interpersonnelle

Collaboration	Contribuer efficacement à un objectif commun en collaboration avec d'autres personnes.
Orientation client	Identifier les souhaits et besoins du client et y adapter ses démarches.

Force personnelle

Résistance au stress	Être capable de résister au stress.
----------------------	-------------------------------------

Force conceptuelle

Créativité	Proposer des solutions originales aux problèmes. Imaginer de nouvelles méthodes de travail et choisir des approches alternatives.
------------	--



1. Aperçu complet des scores

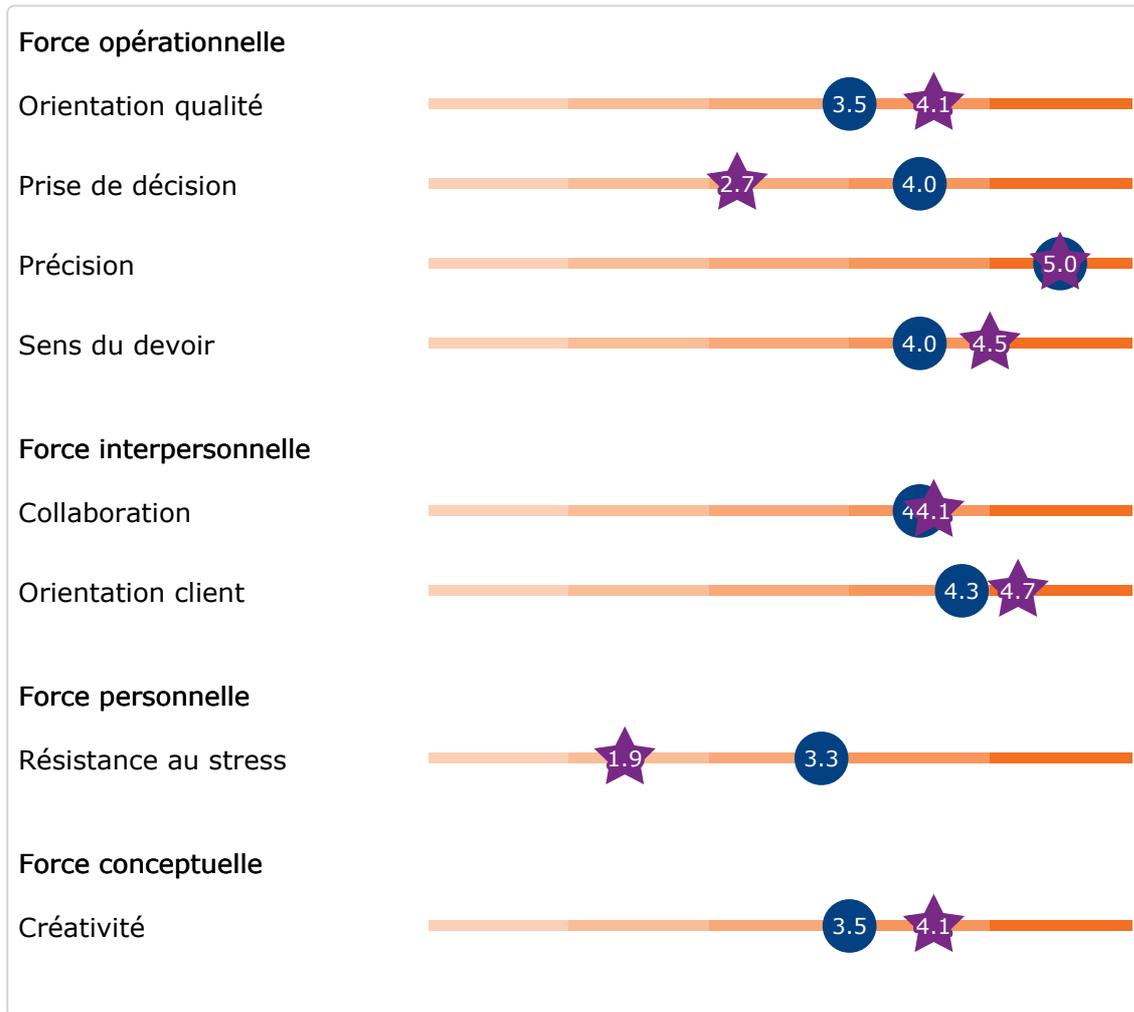
Sur la page suivante, vous trouverez un aperçu graphique de tous vos scores : votre champ de force personnel. Le graphique est divisé en toutes les compétences sélectionnées.

Les scores sont à chaque fois présentés en distinguant l'évaluation que vous vous êtes donnée (« score personnel ») et la moyenne des évaluations de vos communicateurs de feedback (« score feedback »).

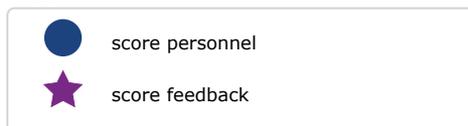
Les deux scores sont illustrés à l'aide de différents symboles. Le score personnel est illustré à l'aide d'un cercle bleu et le score feedback à l'aide d'une étoile violette. Si les symboles se chevauchent, votre score personnel à cette compétence correspond exactement à l'évaluation de vos communicateurs de feedback.



Champ de force personnel



Légende



2. Répartition du feedback

Dans ce chapitre, le feedback que vous avez reçu pour chaque champ de force est analysé plus en détail.

D'abord, toutes les compétences faisant partie d'un champ de force sont illustrées graphiquement et décomposées entre les différentes catégories de communicateurs de feedback. Ensuite, votre feedback est expliqué plus en détail pour chaque compétence.

Certains scores sont expliqués par vous ou par vos communicateurs de feedback. Ces explications sont affichées en *italique*.

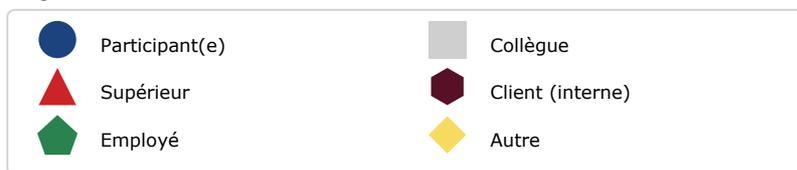


Champ de force : Force opérationnelle

Aperçu graphique des compétences choisies pour la force opérationnelle



Légende



Aperçu numérique des compétences choisies pour la force opérationnelle

Compétence	Employé	Collègue	Supérieur	Participant(e)
Précision	5.0	5.0	5.0	5.0
Prise de décision	3.5	2.8	1.8	4.0
Orientation qualité	4.5	4.0	3.8	3.5
Sens du devoir	5.0	4.3	4.3	4.0



Champ de force : Force opérationnelle

Compétence : Précision

Score : 5.0

Travaille de façon ordonnée.



Fait en sorte que le travail soit achevé de façon soigneuse et précise.

- *Jean-Claude travaille toujours de façon très précise.*
- *J'aime travailler avec beaucoup de précision pour éviter de faire des erreurs.*



Prévoit les erreurs.



Prend le temps de contrôler s'il y a des fautes dans son travail.



Champ de force : Force opérationnelle

Compétence : Prise de décision

Score : 3.0

Prend des décisions de façon indépendante.



Prend entièrement ses responsabilités pour ses propres décisions.



Tranche.



Ose prendre des décisions impopulaires.



Fournit la qualité qui est prévue et attendue par autrui.



Est exigeant envers la qualité de son propre travail.

- *Jean-Claude souhaite toujours avoir le meilleur résultat possible.*



Est exigeant envers la qualité du travail des autres.



Voit et utilise des possibilités d'améliorer le travail fourni.



Champ de force : Force opérationnelle

Compétence : Sens du devoir

Score : 4.4

Travaille dur.



Se tient à ses rendez-vous.



Affiche beaucoup d'autodiscipline.

- *L'autodiscipline fait partie intégrante de Jean-Claude.*

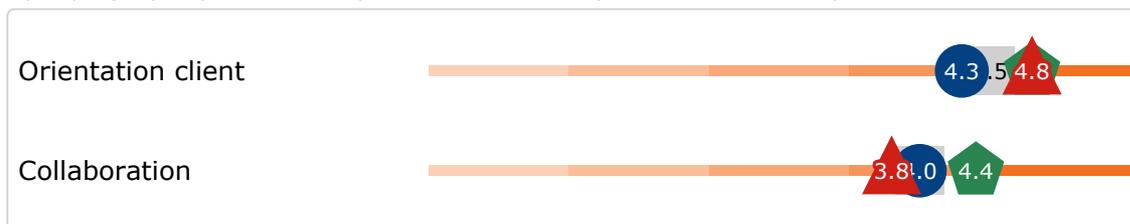


Prend la responsabilité de son propre travail.

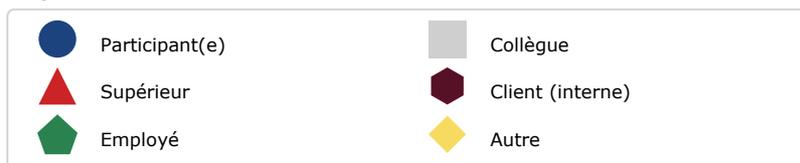


Champ de force : Force interpersonnelle

Aperçu graphique des compétences choisies pour la force interpersonnelle



Légende



Aperçu numérique des compétences choisies pour la force interpersonnelle

Compétence	Employé	Collègue	Supérieur	Participant(e)
Orientation client	4.8	4.5	4.8	4.3
Collaboration	4.4	4.0	3.8	4.0



Champ de force : Force interpersonnelle

Compétence : Orientation client

Score : 4.6

Est amical envers les clients.



Se montre concerné par le problème du client.



Offre un accueil sympathique aux clients.



S'attache à répondre au client avec une mentalité « yes, we can ».

- *Jean-Claude souhaite toujours apporter une réponse à toutes les demandes du client.*



Champ de force : Force interpersonnelle

Compétence : Collaboration

Score : 4.1

Demande l'opinion d'autrui.

- *Je trouve important de prendre les gens au sérieux. J'apprécierais personnellement qu'on me traite de la sorte.*



Prend au sérieux les points de vue d'autrui.



Respecte les accords.



Tient compte des points de vue d'autrui dans la collaboration.



Est ouvert à la collaboration avec autrui.

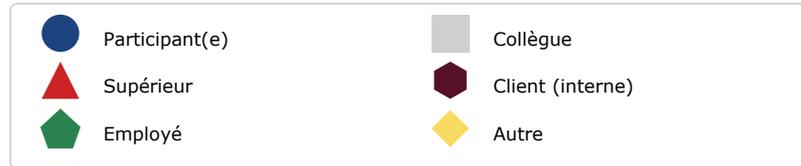


Champ de force : Force personnelle

Aperçu graphique des compétences choisies pour la force personnelle



Légende



Aperçu numérique des compétences choisies pour la force personnelle

Compétence	Employé	Collègue	Supérieur	Participant(e)
Résistance au stress	2.3	2.0	1.5	3.3



Champ de force : Force personnelle

Compétence : Résistance au stress

Score : 2.3

Se remet des déceptions.

- *Lorsque Jean-Claude est stressé, il peut parfois réagir de façon émotionnelle et faire preuve de moins de tact. Je remarque que Jean-Claude peut alors réagir crûment.*



Reste flexible sous pression.



Garde le contrôle sur ses émotions quand la pression augmente.

- *Jean-Claude est dur envers lui-même car il ne souhaite pas faire d'erreurs. Lorsqu'il est sous pression, Jean-Claude a du mal à prendre du recul et il s'en veut beaucoup.*



Reste calme sous pression.

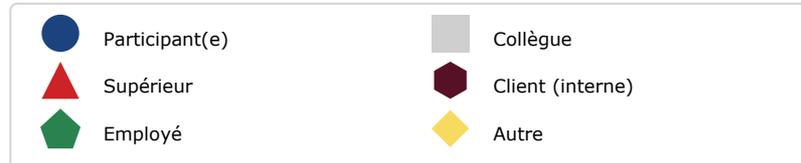


Champ de force : Force conceptuelle

Aperçu graphique des compétences choisies pour la force conceptuelle



Légende



Aperçu numérique des compétences choisies pour la force conceptuelle

Compétence	Employé	Collègue	Supérieur	Participant(e)
Créativité	4.8	4.5	3.0	3.5



Champ de force : Force conceptuelle

Compétence : Créativité

Score : 3.9

Propose des idées originales.



Voit des possibilités là où d'autres ne les voient pas.

- *Jean-Claude s'en tient parfois trop longtemps au 'comme il faut'.*



Imagine de nouvelles manières de faire les choses.



Approche les choses depuis une perspective inattendue.



3. Différences entre le score personnel et le score feedback

Au remplissage du Questionnaire HFM360, vous vous êtes évalué vous-même et avez demandé à quelques personnes de vous communiquer du feedback. L'image que ces personnes ont esquissée de vous et la vôtre ne correspondent pas toujours. Une différence dans cette évaluation indique que votre entourage croit que vous faites certaines choses moins bien ou mieux que vous ne le croyez vous-même. En cas de différences, vous obtenez un aperçu exact des compétences et des questions auxquelles votre score personnel diffère du score feedback.

Force opérationnelle

Compétence : Prise de décision

Vous vous êtes *mieux* évalué que ne l'ont fait vos communicateurs de feedback. Cette différence est principalement causée par les points suivants :

- Ose prendre des décisions impopulaires.
- Prend des décisions de façon indépendante.
- Tranche.
- Prend entièrement ses responsabilités pour ses propres décisions.

Compétence : Orientation qualité

Vous vous êtes *moins bien* évalué que ne l'ont fait vos communicateurs de feedback. Cette différence est principalement causée par les points suivants :

- Est exigeant envers la qualité de son propre travail.
- Fournit la qualité qui est prévue et attendue par autrui.

Force interpersonnelle

Il n'existe pas de (grandes) différences entre les compétences sélectionnées pour la force interpersonnelle.

Force personnelle

Compétence : Résistance au stress

Vous vous êtes *mieux* évalué que ne l'ont fait vos communicateurs de feedback. Cette différence est principalement causée par les points suivants :

- Reste calme sous pression.
- Reste flexible sous pression.
- Se remet des déceptions.
- Garde le contrôle sur ses émotions quand la pression augmente.

Force conceptuelle

Compétence : Créativité

Vous vous êtes *moins bien* évalué que ne l'ont fait vos communicateurs de feedback. Cette différence est principalement causée par les points suivants :

- Imagine de nouvelles manières de faire les choses.



4. Questions ouvertes

Cette partie du rapport fournit une représentation directe des réponses à deux questions en suspens sur le comportement de travail actuel de Jean-Claude Exemple.

Quelle est la qualité la plus forte de Jean-Claude Exemple ?

- Il peut connecter les gens mieux que quiconque et est un bon joueur d'équipe.
- Je me rends accessible et les clients et les collègues aiment collaborer avec moi.

Qu'est-ce que Jean-Claude Exemple peut faire moins ou différemment ?

- À mon avis, Jean-Claude pourrait compter davantage sur son propre jugement. Parfois, il doute de sa propre approche et passe ensuite beaucoup de temps à tester ses idées avec les autres. Ceci n'est pas toujours nécessaire. Jean-Claude pourrait se donner plus de temps pour s'occuper d'innovation.
- Moins de doutes, pour que je puisse prendre de meilleures décisions. Je sais que parfois j'essaye d'en faire trop parce que j'ai du mal à dire non. Je voudrais changer cela en indiquant plus clairement mes limites.

